

УДК 37.08

DOI: 10.18384/2949-4974-2024-4-143-152

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ-ЖЕНЩИН

Сергина Е. А.*Петрозаводский государственный университет,
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, д. 33, Российская Федерация*

Аннотация

Цель – определение основных мотивов профессиональной деятельности педагогов-женщин, уровня их самооценки профессиональных знаний и умений и выявление организационных условий образовательной организации для развития профессиональной мотивации педагогов-женщин.

Методология и методы. Опрос педагогов-женщин и педагогов-мужчин разного возраста и с различным стажем работы, работающих в общеобразовательных организациях и организациях среднего профессионального образования, экспертная оценка руководителей общеобразовательных организаций и организаций среднего профессионального образования, педагогическое наблюдение и анализ опыта работы общеобразовательных организаций г. Петрозаводска по развитию мотивации педагогов-женщин к профессиональной деятельности.

Результаты. В результате исследования удалось выявить наиболее распространённые мотивы профессиональной деятельности педагогов-женщин, в том числе получение заработной платы, хорошее отношение, профессиональное взаимопонимание с коллегами и избегание конфликтов с руководством, признание в профессиональной среде их достижений и творческая самореализация. Результатом изучения опыта образовательных организаций стало определение организационных условий развития профессиональной мотивации педагогов-женщин: учёт уровня профессиональной самооценки, сочетание групповых и индивидуальных форм психологической поддержки педагогов, традиционных и нетрадиционных способов развития профессиональной мотивации и др.

Теоретическая и/или практическая значимость. Проведённое исследование на основе опроса педагогов, экспертной оценки руководителей образовательных организаций г. Петрозаводска мотивации педагогов-женщин к профессиональной деятельности позволило выявить ведущие мотивы педагогов-женщин к профессиональной деятельности, связь мотивации с уровнем самооценки педагогами профессиональных знаний и умений. Практическая значимость проведённого исследования состоит в определении особенностей мотивации педагогов-женщин к профессиональной деятельности, выявлении некоторых условий образовательной организации для развития профессиональной мотивации педагогов-женщин и составлении рекомендаций по созданию данных условий.

Выводы. Выводы, содержащиеся в статье, отражают основные особенности мотивации педагогов-женщин к профессиональной деятельности и организационные условия её развития в образовательной организации. В качестве организационных условий развития профессиональной мотивации необходимы учёт уровня профессиональной самооценки и особенностей профессиональной мотивации педагогов-женщин; сочетание групповых и индивидуальных форм психологической поддержки педагогов, а также сочетание традиционных и нетрадиционных способов развития профессиональной мотивации.

Ключевые слова: женский педагогический коллектив; мотивация к профессиональной деятельности; самооценка профессиональных знаний и умений; организационные условия развития мотивации к профессиональной деятельности; профессиональный рост

ORGANIZATIONAL CONDITIONS FOR FEMALE TEACHERS' PROFESSIONAL MOTIVATION DEVELOPMENT

E. Sergina

Petrozavodsk State University

pr-t Lenina, 33, Petrozavodsk 185910, Russian Federation

Abstract

Aim. To determine the main motives for the professional activity of female teachers, the level of their self-assessment of professional knowledge and skills and to identify organizational conditions of an educational organization for the development of professional motivation of female teachers.

Methodology and methods. Survey of female and male teachers of different ages and with different work experience working in general education organizations and organizations of secondary vocational education, expert assessment of heads of general education organizations and organizations of secondary vocational education, pedagogical observation and analysis of the experience of general education organizations in Petrozavodsk on the development of motivation of female teachers' access to professional activity.

Results. The results of the study made it possible to identify the most common motives for the professional activities of female teachers, including receiving salaries, good relationships, professional mutual understanding with colleagues and avoiding conflicts with management, recognition of their achievements in the professional environment and creative self-realization. The result of studying the experience of educational organizations was the definition of organizational conditions for the development of professional motivation of female teachers: taking into account the level of professional self-esteem, a combination of group and individual forms of psychological support for teachers, traditional and non-traditional ways of developing professional motivation, etc.

Theoretical and/or practical significance. The conducted research based on a survey of teachers, an expert assessment of the heads of educational organizations in Petrozavodsk of the motivation of female teachers in professional activity allowed us to identify the leading motives of female teachers to professional activity, the relationship of motivation to professional activity with the level of teachers' self-esteem of professional knowledge and skills. The practical significance of the conducted research consists in determining the characteristics of the motivation of female teachers for professional activity, identifying some conditions of an educational organization for the development of professional motivation of female teachers and making recommendations on creating these conditions.

Conclusions. The conclusions of the study reflect the main features of the motivation of female teachers for professional activity and the organizational conditions for its development in an educational organization. As organizational conditions for the development of professional motivation, it is necessary to take into account the level of professional self-esteem and the peculiarities of professional motivation of female teachers; a combination of group and individual forms of psychological support for teachers, as well as a combination of traditional and non-traditional ways of developing professional motivation.

Keywords: female teaching staff; motivation for professional activity; self-assessment of professional knowledge and skills; organizational conditions for the development of motivation for professional activity; professional growth

ВВЕДЕНИЕ

Специфической особенностью педагогического коллектива является его преимущественно женский состав, что влияет на характер взаимоотношений, возникающих в нём, на профессиональную активность, в частности и на мотивацию к профессиональной деятельности в целом. По данным Высшей школы экономики, доля женщин достигает в российских общеобразовательных организациях и организациях среднего профессионального образования 82%¹.

Отношение педагогов-женщин к организации, условиям и результатам своего труда, их профессиональная мотивация определяют не только привлекательность образовательной организации, не только психологический климат в педагогическом коллективе, но и качество образования.

Целью исследования явилось определение основных мотивов профессиональной деятельности педагогов-женщин, уровня их самооценки профессиональных знаний и умений и типичных профессиональных затруднений, выявление организационных условий образовательной организации для развития профессиональной мотивации педагогов-женщин. Для достижения данной цели решались следующие задачи:

Изучение основных мотивов профессиональной деятельности и уровня самооценки профессиональных знаний и умений женщин-педагогов общеобразовательных организаций.

Изучение опыта работы общеобразовательных организаций г. Петрозаводска по развитию мотивации педагогов-женщин к профессиональной деятельности.

Выявление организационных условий развития мотивации педагогов-женщин к профессиональной деятельности.

Сущность профессиональной мотивации и мотивы профессиональной деятельности педагогов отражены в научной литературе. Т. И. Захарова и С. В. Гаврилова определяют мотивацию как совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определённых целей. По мнению учёных, мотивация влияет на поведение человека и зависит от множества факторов, во многом индивидуально, и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека. Среди ведущих мотивов называются удовлетворение материальных потребностей, удовлетворение социальных потребностей, удовлетворение потребностей педагогов в личностном росте и самоактуализации [5].

Н. О. Патракова выделяет в качестве основных мотивов интерес к работе с детьми, подражание своим учителям, способность к организаторской деятельности, а также осознание важности своего труда, интерес к развитию своих педагогических способностей, стремление к применению новых педагогических техник и методик, желание улучшить имеющиеся программы и разработать свои, повысить уровень своей компетентности [10; 11; 12; 13; 14; 15].

П. П. Браславец называет повышение мотивации персонала одним из основных направлений развития образовательного учреждения, справедливо считает, что от чёткой разработки системы эффективной мотивации зависит не только повышение производственной активности педагогических работников, но и конечные результаты деятельности образовательной организации, успеваемость обучающихся, их желание учиться и рейтинг образовательного учреждения [1].

Авторы научных трудов также определяют условия повышения мотивации педагогов к профессиональной деятель-

¹ «Места занимают женщины». Высшая школа экономики проанализировала гендерный состав сферы образования. URL: https://news.rambler.ru/education/43808555/?utm_content=news_media&utm_medium=read_more&utm_source=copyslink (дата обращения: 12.02.2024).

ности, например, такие, как коллективный характер труда и коллективная ответственность за все результаты своей деятельности, единство действий, требований, оценки качества знаний учащихся, ценностных ориентаций, взглядов, убеждений. На мотивацию влияют сформированные в педагогическом коллективе ценности: любовь к ребёнку, желание научить его, уважение к личности, педагогическое творчество, оптимизм, общая и профессиональная культура; отсутствие временных рамок на выполнение тех или иных видов педагогического труда, отсутствие перегрузки учителей, предоставление необходимого свободного времени для их профессионального роста, духовного обогащения [7].

Как отмечает Э. М. Машукова, профессиональная мотивация – это стремление работника удовлетворить потребности (получить определённые блага) с помощью трудовой деятельности. Мотивация требует от человека заинтересованности и желания принимать участие в профессиональной деятельности. Следовательно, человек в процессе деятельности должен быть мотивирован не только на саму деятельность, но и её усовершенствование [8].

Педагоги-женщины характеризуются руководителями образовательных организаций как ответственные, исполнительные, в большой степени инициативные работники. При этом руководители отмечают также эмоциональную неустойчивость межличностных отношений в педагогических коллективах своих организаций, их зависимость от распределения учебной нагрузки, учебных классов или студенческих групп, наличия/отсутствия рабочего кабинета или персонального рабочего места, участия педагогов в проектной или исследовательской деятельности, конкурсах профессионального мастерства и т. д. По данным опроса педагогов-женщин их отношение к профессиональной деятельности зависит от периода учебного года, от интереса обу-

чающихся к преподаваемому предмету, от отношений с коллегами и отношений в собственной семье.

Мотивация педагогов к профессиональной деятельности зависит от многих условий; выявление ведущих мотивов профессиональной деятельности педагогов-женщин, их анализ и осмысление позволил определить необходимые организационные условия развития профессиональной мотивации педагогических работников и как следствия – качества образования.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

В научных трудах проблемам мотивации педагогов к профессиональной деятельности уделено достаточно большое внимание: вопросы формирования и развития профессиональной мотивации нашли отражение в трудах отечественных и зарубежных исследователей (Л. С. Выготский, Т. И. Захарова, А. В. Карпов, Е. П. Ильин, К. К. Платонов, Б. Ф. Ломов, Т. И. Мальцева, Н. В. Немова, Н. В. Самоукина, В. Врум, Э. Лок и др.). Однако отметим, что большинство исследований посвящено вопросам управления мотивацией педагогов вне зависимости от их гендерной принадлежности. Изучение основных мотивов к профессиональной деятельности необходимо для повышения качества работы педагогов, для повышения качества образования. Учитывая, что подавляющее число педагогов в образовательных организациях женщины, особое внимание требуется уделить проблеме профессиональной мотивации педагогов-женщин.

Основные мотивы профессиональной деятельности и уровень самооценки профессиональных знаний и умений женщин-педагогов

Для изучения основных мотивов профессиональной деятельности и уровня самооценки профессиональных знаний и умений женщин-педагогов был прове-

дён опрос педагогов общеобразовательных организаций и организаций среднего профессионального образования. В опросе приняли участие 79 педагогов: 72 женщины и 7 мужчин. Опрос проводился по адаптированной анкете для педагогов (80 вопросов), позволяющей выявить мотивы, значимые для педагогов, уровень их самооценки профессиональных знаний и умений, уровень их удовлетворённости своим трудом, а также преобладающие стили педагогического общения.

Удовлетворённость трудом является интегративным показателем, отражающим благополучие-неблагополучие положения личности в трудовом коллективе. Показатель содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворённости взаимоотношениями с коллегами, руководством, уровня притязаний в профессиональной деятельности и т. д.; выбираемый педагогом стиль профессионального общения отражает как особенности профессиональной мотивации педагога, так и уровень его профессиональной самооценки.

По результатам опроса были выявлены четыре группы педагогов-женщин с различным уровнем профессиональной самооценки и особенностями профессиональной мотивации.

Первая группа – наибольшая по численному составу (около 43,2%), в неё входят педагоги-женщины, работающие по необходимости: женщины, являющиеся основными «добытчиками» в семье; матери, в одиночку воспитывающие детей (ребёнка); разведённые или одинокие (незамужние) женщины. Основной мотив профессиональной деятельности – получение заработной платы, стремление к получению большого материального вознаграждения, реже встречаются мотивы получения хорошего отношения, профессионального взаимопонимания с коллегами и избегания конфликтов с руководством. Педагоги-женщины этой группы часто работают дополнительно

(более чем на ставку), чаще соглашаются на подмену заболевшего сотрудника, на работы в выходные дни. Отметим, что эффективность работы этой группы женщин в плане инициативы достаточно низка, однако свои должностные обязанности они выполняют, с профессиональными задачами справляются, их личностная ориентация направлена в основном на межличностное общение в женской профессиональной среде; ведущий стиль профессионального общения – авторитарный. Кроме того, педагоги-женщины этой группы справедливо понимают, что сегодня в образовательных организациях наблюдается огромный дефицит кадров (по Республике Карелия – более 200 педагогических вакансий).

Вторую по численности группу составляют педагоги-женщины так называемого «инновационного типа» (20,8%). Для них характерна высокая степень удовлетворённости своими профессиональными качествами, высокая профессиональная самооценка, оптимальная согласованность деловых и семейных обязанностей. Эти женщины самореализовались как в профессиональной, так и семейно-бытовой сферах. Для них характерен демократический стиль общения как с коллегами, так и с обучающимися, реже они используют авторитарный стиль. Представительницы данной группы активно участвуют в проектной деятельности, профессиональных конкурсах, общественных мероприятиях, ведущими мотивами для них являются стремление к достижению профессиональных успехов и желание проявить творчество в работе, менее значимы для них профессиональное и общественное признание, ведомственные награды.

В третью группу вошли профессионально ориентированные педагоги-женщины. Основной движущий мотив представителей этой группы – признание в профессиональной среде их достижений и творческая самореализация (иногда в ущерб семейно-бытовым отношениям).

Результаты проведённого опроса показали, что численность таких женщин также относительно невелика – всего 16,6 %. Для представительниц этой группы наибольший интерес представляют как сам процесс преподавания, так и межличностные контакты в профессиональной среде как фактор личностной самореализации. Наиболее полно они реализуют свой личностный потенциал именно в профессии: активно интересуются новинками, повышают свою квалификацию, ориентированы на профессиональный рост. Профессиональная удовлетворённость растёт в случае, если руководство образовательной организацией отмечает их заслуги, предоставляет возможность участия в научно-практических мероприятиях, профессиональных конкурсах и предоставляет другие выгодные условия для деятельности (удобное расписание учебных занятий, стационарный учебный кабинет, новую технику и т. д.). Отметим, что для некоторой части профессионально ориентированных женщин значимым является противоречие между целями профессиональной деятельности и реализацией в семейной (личной) жизни, что оказывает сдерживающее действие на их деловую активность, которая носит нестабильный, ситуационный характер.

Четвёртая группа (19,4% респондентов) – семейноориентированные педагоги-женщины. К этой группе относится треть замужних и менее половины незамужних женщин, предпочитающих основное время своей жизни посвящать семье. Незамужние женщины этой группы не отличаются высокими результатами профессиональной деятельности, т. к. один из главных мотивов их жизни – создание благополучной семьи. В отличие от них замужние женщины со стажем работы 10 лет и более, как правило, стремятся к повышению своей профессиональной квалификации и своего профессионального статуса, а также их привлекает возможность самостоятельно планировать свою профессиональ-

ную деятельность. В качестве основного стиля профессионального общения они чаще выбирают демократический, реже – либеральный, и никогда – авторитарный стиль.

Опыт работы общеобразовательных организаций г. Петрозаводска по развитию мотивации педагогов-женщин к профессиональной деятельности

В ходе исследования проводились педагогическое наблюдение и анализ опыта работы общеобразовательных организаций г. Петрозаводска по развитию мотивации педагогов-женщин к профессиональной деятельности. Отметим, в первую очередь, организацию системы мониторинга процесса профессионального роста педагогов, в том числе проведение педагогических советов, производственных совещаний по выявлению профессиональных компетенций и профессиональных дефицитов педагогов, успешной профессиональной активности, в том числе участие в педагогических мероприятиях, профессиональных конкурсах, курсах повышения квалификации, создания электронных цифровых продуктов и пр. Такая комплексная работа руководителей образовательных организаций отражает их равнодушие, интерес к профессиональному «самочувствию» коллег, что стимулирует педагогов к профессиональному росту, повышает их профессиональную мотивацию. Важным представляется и тот факт, что в образовательных организациях не только утверждены и действуют Положения «О порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда», но и созданы комиссии по распределению выплат, в состав которых в обязательном порядке входит председатель профсоюзной организации трудового коллектива, а также выбранные на общем собрании трудового коллектива педагоги и конфликтные комиссии. В целях усиления материальной заинтересованности

работников образовательных организаций, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой инициативы педагогов установлены стимулирующие надбавки за высокие достижения в труде. Выплаты производятся за качественные показатели по итогам четвертей и триместров; за победу и участие в профессиональных конкурсах, проводимых в образовательной организации, на уровне города, республики, Российской Федерации; за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и за дополнительную работу.

Высокую эффективность, с точки зрения авторов, имеет опыт создания профессиональных микрогрупп педагогов (кластеров) для решения конкретных профессиональных задач. Как показала практика, оптимально для развития профессиональной мотивации формирование таких групп на основе эмоционально-психологической совместимости педагогов и учёта их профессиональных интересов. Совместная деятельность является для педагогов-женщин мощным стимулятором профессиональной мотивации (77,8% респондентов).

Руководители образовательных организаций традиционно применяют такие способы повышения профессиональной мотивации педагогов как представление к ведомственным наградам и направление для участия в конкурсах профессионального мастерства, научных и научно-практических форумах, курсах повышения квалификации. Признание коллег и руководства оказывается значимым для большей части респондентов (66,7%); отметим, что педагоги-женщины фиксируют внимание на формах и периодичности награждения коллег, эмоционально воспринимают внимание руководителей к себе и другим сотрудникам образовательной организации. Опыт использования в образовательных организациях этих и других механизмов стимулирова-

ния педагогов, несомненно, заслуживает внимания и является эффективным при решении исследуемой проблемы.

Организационные условия развития мотивации педагогов-женщин к профессиональной деятельности

Изучение научной литературы и опыта образовательных организаций позволило сформулировать некоторые организационные условия развития профессиональной мотивации у педагогов-женщин.

Первое условие – учёт уровня профессиональной самооценки и особенностей профессиональной мотивации педагогов-женщин. Данное условие реализуется через системное проведение мониторинга по выявлению профессиональных компетенций и профессиональных дефицитов педагогов, их успешной профессиональной активности, через определение целей педагогического коллектива с ориентацией на мнение конкретных педагогов, через комплексное применение способов стимулирования, включая способы прямой материальной мотивации, косвенной материальной мотивации (дополнительных неденежных компенсаций) и нематериальной мотивации.

Второе условие предполагает сочетание групповых и индивидуальных форм психологической поддержки педагогов: с целью профилактики профессионального выгорания – проведение психологических игр, занятий с элементами тренинга, тренингов по формированию навыков саморегуляции психоэмоциональных состояний; с целью коррекции психоэмоционального состояния у педагогов-женщин – организация групповых тренингов по управлению общением, изменению отношения к себе, а также индивидуальных консультаций по вопросам взаимоотношений с коллегами, руководителями, обучающимися и их родителями. Рекомендуется проводить данную работу с использованием педагогами методов

самодиагностики и самоанализа [3; 4; 9], что позволит педагогу увидеть позитивные изменения в собственном психоэмоциональном состоянии и повысит его профессиональную мотивацию.

В качестве третьего условия можно выделить сочетание традиционных и нетрадиционных способов развития профессиональной мотивации. К нетрадиционным, но уже популярным формам стимулирования относятся проведение корпоративных событий: праздников, спортивных соревнований, чествование юбиляров и победителей конкурсов через организацию мастер-классов и «педагогических бенефисов», вручение сертификатов салонов красоты или фитнес-клубов (с учётом увлечений педагога); традиционными можно считать денежное вознаграждение в связи с памяtnыми датами (юбилей, свадьба, рождение ребёнка и т. п.), оказание материальной поддержки в трудной ситуации, улучшение условий труда, техническое оснащение рабочего места, оплата профессиональной подготовки и переподготовки и т. д. Использование нетрадиционных способов развития профессиональной мотивации не может носить регулярный и массовый характер.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Развитие профессиональной мотивации педагогов-женщин, составляющих

подавляющее большинство в педагогической профессиональной среде, значимо не только с позиции их профессионального самочувствия, профессиональной активности, но и с позиции обеспечения высокого качества образования; именно поэтому от руководителей образовательных организаций требуется не только знание, но и понимание основных мотивов профессиональной деятельности педагогов, уровня их самооценки профессиональных знаний и умений, их типичных профессиональных затруднений и дефицитов, а также традиционных и нетрадиционных способов коллективно- и индивидуального стимулирования.

Проведённое исследование позволило на основе опроса педагогов-женщин и изучения опыта образовательных организаций выявить некоторые организационные условия развития профессиональной мотивации у педагогов-женщин: учёт уровня профессиональной самооценки и особенностей профессиональной мотивации педагогов-женщин; сочетание групповых и индивидуальных форм психологической поддержки педагогов сочетание традиционных и нетрадиционных способов развития профессиональной мотивации. Сочетание данных условий обеспечит развитие профессиональной мотивации у педагогов.

Дата поступления в редакцию 16.02.2024

ЛИТЕРАТУРА

1. Браславец П. П. Профессиональная мотивация педагога // Ped.library. 2019. № 3. URL: <https://ped-library.ru/1553689664> (дата обращения: 25.01.2024).
2. Воробьева М. А. Формирование системы мотивации педагогических работников // Педагогическое образование в России. 2016. № 2. С. 57–61.
3. Диагностика личностных качеств учителя (по В. И. Зверевой) // Завуч. 1998. № 3. С. 20.
4. Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессионально-личностных затруднений молодого педагога: сборник диагностических методик / Данилов С. В., Шустова Л. П., Кузнецова Н. И. Ульяновск: Ульяновский государственный педагогический университет им. И. Н. Ульянова, 2018. 98 с.
5. Захарова Т. И., Гаврилова С. В. Мотивация трудовой деятельности: учебно-методический комплекс. М.: ЕАОИ, 2008. 216 с.
6. Киселев А. В., Сергина Е. А. Сопоставительный анализ основных мотивов повышения квалификации педагогов-женщин и педагогов-мужчин // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. 2022. № 1. С. 152–161. DOI: 10.18384/2310-7219-2022-1-152-161.

7. Лосева Н. А., Силипская И. В. К проблеме межличностных взаимоотношений в педагогическом коллективе дошкольного образовательного учреждения // Концепт. 2013. № 3. URL: <http://e-koncept.ru/2013/53642.htm> (дата обращения: 24.01.2024).
8. Машукова Э. М. Гендерные аспекты трудовой мотивации профессиональной деятельности педагогов // Информio. 2020. № 1. URL: <https://www.informio.ru/publications/id5773/Gendernye-aspekty-trudovoi-motivacii-professionalnoi-deyatelnosti-pedagogov> (дата обращения: 24.01.2024).
9. Методика диагностики мотивации к достижению успеха Т. Элерса // Психология управления / под ред. В. А. Розановой. М.: Альфа-пресс, 1999. С. 105–106.
10. Патракова Н. О. К вопросу о мотивации трудовой деятельности педагога // Молодой учёный. 2017. № 25 (159). С. 309–312.
11. Скударева Г. Н. Профессиональная мотивация педагога: научная теория и инновационная социально-педагогическая практика // Вестник Костромского государственного университета. 2014. № 1. С. 30–31.
12. Шигабиева Г. Я. Управление мотивацией персонала в образовательной организации: метод. рекомендации. Казань: ППРО РТ, 2017. 22 с.
13. Bogdanova N., Sergina E. Motivation Of Professional Pedagogical Activity As A Factor Of The Regional Development // The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences. 2019. № 73. P. 153–163.
14. Nguyen Q. T. The role of teachers in promoting students' motivation to learn // International Journal of Humanities and Natural Sciences. № 2-1 (77). 2023. P. 137–139.
15. Taimur Sh., Ezaz A., Divya U. Motivational Factors Influencing Teaching (FIT) How to make a career: an empirical study of expatriate teachers in the Emirates // The Journal of Developing Areas. № 50 (6). P. 209–225.

REFERENCES

1. Braslavets P. P. [Professional motivation of a teacher]. In: *Ped.library*, 2019, no. 3. Available at: <https://ped-library.ru/1553689664> (accessed: 25.01.2024).
2. Vorobeva M. A. [Formation of a motivation system for teaching staff]. In: *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii* [Pedagogical education in Russia], 2016, no. 2, pp. 57–61.
3. [Diagnostics of personal qualities of a teacher (according to V. I. Zvereva)]. In: [Head teacher], 1998, no. 3, pp. 20.
4. Danilov S. V., Shustova L. P., Kuznetsova N. I. *Diagnostika osobennostej adaptacii, deyatel'nosti i professional'no-lichnostnykh zatrudnenij mladogo pedagoga: sbornik diagnosticheskikh metodik* [Diagnostics of the features of adaptation, activity and professional and personal difficulties of a young teacher: a collection of diagnostic methods]. Ulyanovsk, Ulyanovsk State Pedagogical University named after I. N. Ulyanov, 2018. 98 p.
5. Zakharova T. I., Gavrilova S. V. *Motivatsiya trudovoy deyatel'nosti: uchebno-metodicheskij kompleks* [Motivation of labor activity: educational and methodological complex]. Moscow, EAOI Publ., 2008. 216 p.
6. Kiselev A. V., Sergina E. A. [Comparative analysis of the main motives for professional development of female teachers and male teachers]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Pedagogika* [Bulletin of the Moscow Region State University. Series: Pedagogy], 2022, no. 1, pp. 152–161. DOI: 10.18384/2310-7219-2022-1-152-161.
7. Loseva N. A., Silipskaya I. V. [On the problem of interpersonal relationships in the teaching staff of a preschool educational institution]. In: *Koncept*. [Concept], 2013, no. 3. Available at: <http://e-koncept.ru/2013/53642.htm> (accessed: 24.01.2024).
8. Mashukova E. M. [Gender aspects of work motivation of professional activity of teachers]. In: *Informio*, 2020, no. 1. Available at: <https://www.informio.ru/publications/id5773/Gendernye-aspekty-trudovoi-motivacii-professionalnoi-deyatelnosti-pedagogov> (accessed: 24.01.2024).
9. [Methodology for diagnosing motivation to achieve success by T. Ehlers]. In: *Psikhologiya upravleniya* [Psychology of Management]. In: V. A. Rozanova, ed. Moscow, Alfa-press Publ., 1999, pp. 105–106.
10. Patrakova N. O. [On the issue of motivation of work activity of a teacher]. In: *Molodoj uchyonyj* [Young scientist], 2017, no. 25 (159), pp. 309–312.
11. Skudareva G. N. [Professional motivation of a teacher: scientific theory and innovative social and pedagogical practice]. In: *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Kostroma State University], 2014, no. 1, pp. 30–31.

12. Shigabieva G. Ya. *Upravljenie motivacij personala v obrazovatel'noj organizacii: metod. rekomendacii* [Personnel motivation management in an educational organization: method. recommendations]. Kazan, PRO RT Publ., 2017. 22 p.
 13. Bogdanova N., Sergina E. Motivation Of Professional Pedagogical Activity As A Factor Of The Regional Development. In: *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 2019, no. 73, pp. 153–163.
 14. Nguyen Q. T. The role of teachers in promoting students' motivation to learn. In: *International Journal of Humanities and Natural Sciences*, no. 2-1 (77), 2023, pp. 137–139.
 15. Taimur Sh., Ezaz A., Divya U. Motivational Factors Influencing Teaching (FIT) How to make a career: an empirical study of expatriate teachers in the Emirates. In: *The Journal of Developing Areas*, no. 50 (6), pp. 209–225.
-

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Сергина Елена Анатольевна – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры педагогики и психологии детства института педагогики и психологии Петрозаводского государственного университета;
e-mail: makelan2008@yandex.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Elena A. Sergina – Cand. Sci. (Pedagogical Sciences), Assoc. Prof., Assoc. Prof. of the Department of Pedagogy and Psychology of Childhood at the Institute of Pedagogy and Psychology of Petrozavodsk State University;
e-mail: makelan2008@yandex.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Сергина Е. А. Организационные условия развития профессиональной мотивации педагогов-женщин // Московский педагогический журнал. 2024. № 4. С. 143–152
DOI: 10.18384/2949-4974-2024-4-143-152

FOR CITATION

Sergina E. A. Organizational conditions for female teachers' professional motivation development. In: *Moscow Pedagogical Journal*. 2024, no. 4, pp. 143–152
DOI: 10.18384/2949-4974-2024-4-143-152